

# **Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja**

Jannatul Mar'atus Sholihah, Djoko Santoso TH, Andre N. Rahmanto  
Pendidikan ekonomi BKK Pendidikan Administrasi Perkantoran FKIP UNS  
Jl. Ir. Sutami 36 A Ketingan Surakarta

**Abstract:** The research aims at investigating whether or not there is: (1) an influence between organization communication toward the working productivity of RSUD employees in 2013, (2) an influence between human resource supervision toward working productivity of RSUD employees in 2013, and (3) an influence between organization communication and human resource supervision toward the working productivity of RSUD Kudus employees in 2013.

In relation to its problems and objectives, the research design is descriptive quantitative. The number of the population of the research is 251, and the samples are 45% that is 126 respondents taken by using probability technique of simple random sampling. Moreover, the techniques of collecting data for variable of organization communication ( $X_1$ ), human resource supervision ( $X_2$ ), and employees' working productivity are questionnaire and documentasion technique. Statistics test of multiple regression correlation analysis is used to test the research hypothesis.

Based on the research findings, it can be concluded that: (1) there is a significant influence between organization communication toward the working productivity of RSUD employees in 2013. (2) there is a significant influence between human resource supervision toward working productivity of RSUD employees in 2013. (3) there is a significant influence between organization communication and human resource supervision toward the working productivity of RSUD Kudus employees in 2013.

Keywords: communication, supervision, working productivity

## **PENDAHULUAN**

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting. Komunikasi

memegang peranan penting bagi kehidupan suatu organisasi, baik perusahaan swasta maupun pemerintahan. Komunikasi sangat

penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Peranan komunikasi dalam meningkatkan produktivitas organisasi sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan meningkatkan aktifitas kerja karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Komunikasi pada hakekatnya memegang peranan penting tidak hanya di organisasi saja, tetapi juga dilembaga-lembaga lainnya, dalam pergaulan dengan masyarakat.

Namun demikian, salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai perusahaan juga bisa melakukan pengawasan sumber daya manusia saat bekerja, karena peramalan dan perencanaan mengandung pengambilan keputusan – keputusan untuk masa yang akan datang, dan pengawasan yang dilakukan kemudian merupakan tindak lanjut yang sifatnya terus –

menerus untuk menjamin agar kebijaksanaan dilaksanakan dan diinterpretasikan dengan tepat. Pengawasan juga merupakan pedoman dan pengaturan suatu perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan – tujuannya.

Pimpinan akan dapat menjalankan tugas manajemen sepenuhnya apabila mengetahui kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya sehingga mampu mengambil tindakan perbaikan secara cepat, tegas dan tepat kalau timbul sesuatu yang kurang atau tidak beres. Seorang pimpinan mempunyai suatu cara untuk meneliti dan memperoleh keyakinan, bahwa pekerjaan terawasi. Sebagaimana telah disampaikan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat vital. Dikatakan fungsi yang sangat vital, karena apabila fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik akan menyebabkan mati atau hancurnya suatu organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Komunikasi Organisasi**

Organisasi harus menyadari bahwa salah satu kunci penting

tercapainya tujuan tergantung pada kemampuan pegawai dan pimpinan dalam melakukan komunikasi. Komunikasi menjadi titik penting karena segala proses perencanaan dan pengorganisasian tidak akan dapat dijalankan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik. Komunikasi merupakan penggerak fungsi – fungsi manajemen, karena tujuan perusahaan mustahil atau sulit dicapai tanpa adanya komunikasi yang baik.

Komunikasi merupakan dasar bergeraknya organisasi dan nampak sehari – hari. Komunikasi menjadi titik yang penting karena segala proses perencanaan dan pengorganisasian yang ada dalam organisasi tidak akan dapat dijalankan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik. Hal ini dikarenakan untuk menyampaikan tujuan organisasi kepada seluruh personel organisasi adalah melalui komunikasi. Dalam organisasi setiap saat terjadi proses penyampaian informasi. Apabila di dalam organisasi tidak dapat memproses penyampaian informasi secara efektif, kemungkinan komunikasi dapat menyimpang atau macet dan para

anggota organisasi mulai salah paham satu sama lain.

Di dalam pengertian komunikasi organisasi yang disampaikan Bernard tersebut, menyatakan bahwa komunikasi organisasi menjadi jantungnya organisasi. Sedangkan menurut Golhaber dalam Muhammad (2002:66) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah *“organizational communications is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty”*. Pengertian tersebut dapat diartikan kurang lebih demikian, komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling tukar – menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah – ubah.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses komunikasi yang ada dalam suatu organisasi

yang melakukan kegiatan administrasi untuk merubah atau mempengaruhi para anggotanya agar melakukan sesuatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasinya tersebut.

Berdasarkan definisi – definisi tentang komunikasi organisasi, maka terdapat tujuh konsep kunci dari komunikasi organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad (2002:67), yaitu:

- 1) Proses
- 2) Pesan
- 3) Jaringan
- 4) Keadaan Saling Tergantung
- 5) Hubungan
- 6) Lingkungan
- 7) Ketidakpastian

Beberapa bentuk komunikasi organisasi menurut Athoillah (2010:219) adalah sebagai berikut:

- 1) Dari segi lawannya dapat dibedakan menjadi :
  - a) Komunikasi satu lawan satu
  - b) Komunikasi satu lawan banyak
  - c) Komunikasi banyak lawan atau kelompok lawan satu
  - d) Komunikasi kelompok lawan kelompok

2) Dari segi arahnya, dapat dibedakan :

- a) Komunikasi ke atas
- b) Komunikasi kebawah
- c) Komunikasi diagonal keatas
- d) Komunikasi horizontal

3) Dari segi sifatnya dibagi :

- a) Komunikasi Verbal
- b) Komunikasi Non Verbal

Menurut Pace & Faules (2010:497) beberapa indikator komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan organisasi
- 2) Iklim komunikasi
- 3) Kualitas media
- 4) Akseibilitas informasi
- 5) Penyebaran informasi
- 6) Beban informasi
- 7) Ketepatan pesan
- 8) Budaya organisasi

## **B. Pengawasan Sumber Daya Manusia**

Handoko (2011:359) berpendapat bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Martoyo (2007:237) yang dimaksudkan dengan pengawasan sumber

daya manusia adalah bagaimana pihak manajemen mengadakan pengamatan atas:

- 1) Jumlah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.
- 2) Jumlah sumber daya manusia yang benar- benar dibutuhkan organisasi.
- 3) Jumlah pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan.
- 4) Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja.
- 5) Kemampuan individual setiap sumber daya manusia dalam organisasi.
- 6) Upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.
- 7) Semangat kerja mereka dan sebagainya.

Dengan pengawasan dapat diketahui hasil pelaksanaan dan selanjutnya apabila ada kekurangan dapat dilakukan perbaikan untuk peningkatan. Pengawasan juga diharapkan untuk mengusahakan, menjaga dan menjamin agar pelaksanaan

proses pekerjaan dapat berlangsung sesuai rencana. Dengan demikian, pengawasan sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yaitu:

- 1) Mencegah terjadinya penyimpangan atau kesalahan
- 2) Memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi
- 3) Dapat membuat setiap bagian dalam perusahaan selalu dinamis dan terarah untuk mencapai tujuannya
- 4) Mempertebal rasa tanggung jawab karyawan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009:109) mengatakan bahwa langkah – langkah dari pengawasan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan Standar
- 2) Menilai dan mengukur hasil yang telah dicapai
- 3) Membandingkan antara hasil pengukuran dengan standar

- 4) Melakukan tindak lanjut (*follow up*) di sesuaikan dengan kondisi riil yang di capai dari hasil penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur adanya Pengawasan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi menurut Handoko dalam Wahyuni (2008:70) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengarahan pimpinan
- 2) Penetapan standar kerja
- 3) Tujuan pengawasan
- 4) Perhatian pimpinan
- 5) Sistem pengawasan dan evaluasi
- 6) Proses pengawasan

### C. Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya (output) dalam bentuk barang dan jasa.

Sutrisno (2009:99)

berpendapat bahwa “produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas adalah ukuran efisien produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke – satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:103) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Menurut Sutrisno (2009:104) beberapa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini mengambil tempat di RSUD Kudus. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama 6 bulan dimulai pada bulan Januari 2013 sampai dengan bulan Juni 2013.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja sebagai pegawai di RSUD Kudus yaitu berjumlah 251 pegawai. sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagian perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kudus tahun 2013 yaitu sebesar 50 % dari 251 pegawai yaitu 125,5 yang dibulatkan menjadi 126 pegawai.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara – cara yang ditempuh untuk memperoleh

data yang diperlukan dalam suatu penelitian dengan menggunakan suatu alat tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode angket dan teknik dokumentasi.

### **D. Teknik Analisis Data**

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menyusun tabulasi data
2. Uji persyaratan analisis
3. Melakukan uji hipotesis

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Untuk memenuhi syarat – syarat dalam pelaksanaan pengujian hipotesis maka dilakukan kegiatan sebagai berikut:

### **Uji Persyaratan Analisis**

#### **a. Melakukan Uji Normalitas Untuk Setiap Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y**

Uji normalitas ini untuk menguji apakah data yang telah diperoleh mempunyai sebaran data yang normal, maksudnya penyebaran nilai dari sampel yang mewakili telah mencerminkan populasinya.

1) Uji Normalitas Komunikasi Organisasi ( $X_1$ )

Dari hasil perhitungan diperoleh harga  $ks - Z = 0,975$  dengan signifikansi  $0,297$ . Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa signifikansi  $0,297 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data komunikasi organisasi berasal dari sampel yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

2) Uji Normalitas Pengawasan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )

Dari hasil perhitungan diperoleh harga  $ks - Z = 0,998$  dengan signifikansi  $0,273$ . Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa signifikansi  $0,273 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data pengawasan sumber daya manusia berasal dari sampel yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

3) Uji Normalitas Produktivitas Kerja Pegawai ( $Y$ )

Dari hasil perhitungan diperoleh harga  $ks - Z = 1,243$  dengan signifikansi

$0,091$ . Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa signifikansi  $0,091 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data produktivitas kerja pegawai berasal dari sampel yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

**b. Melakukan Uji Linieritas  $X_1$  terhadap  $Y$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$**

1) Uji Linieritas  $X_1$  terhadap  $Y$

Dari hasil perhitungan diperoleh harga  $F_{hitung} 0,693$  dengan signifikansi  $0,831$ . Apabila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi  $5\%$  maka diperoleh  $0,831 > 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  apabila dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  akan diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $0,693 < 3,07$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai bersifat linier.

2) Uji Linieritas  $X_2$  terhadap  $Y$

Dari hasil perhitungan diperoleh harga  $F_{hitung} 1,582$  dengan signifikansi  $0,078$ .



Apabila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $0,078 > 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  apabila dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  akan diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $1,582 < 3,07$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan pengawasan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja pegawai bersifat linier.

**c. Melakukan uji independensi antara  $X_1$  dan  $X_2$**

Dari hasil perhitungan diperoleh harga *pearson correlation* sebesar 0,162 dengan signifikansi 0,069. Apabila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $0,069 > 0,05$ . Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N = 126$  adalah 0,176. Apabila  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  maka  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu  $0,162 < 0,176$ . Maka  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan pengawasan sumber daya manusia. Dengan

demikian kedua prediktor tersebut dapat digunakan secara bersama – sama untuk meneliti variabel produktivitas kerja pegawai.

**Uji Hipotesis**

**a. Uji Koefisien Korelasi Sederhana  $X_1$  terhadap Y dan  $X_2$  terhadap Y**

**1) Koefisien Korelasi Sederhana  $X_1$  terhadap Y**

Dari hasil perhitungan diperoleh harga *pearson correlation* sebesar 0,394 dengan signifikansi 0,000. Apabila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N = 126$  adalah 0,176. Apabila  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,394 > 0,176$ . Maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai.

**2) Koefisien Korelasi Sederhana  $X_2$  terhadap Y**

Dari hasil perhitungan diperoleh harga *pearson correlation* sebesar 0,417 dengan signifikansi 0,000. Apabila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $N = 126$  adalah 0,176. Apabila  $r_{\text{hitung}}$  dikonsultasikan dengan  $r_{\text{tabel}}$  maka  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yaitu  $0,417 > 0,176$ . Maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja pegawai.

**b. Uji Koefisien Korelasi Multiple  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**

Harga koefisien korelasi multiple = 0,533 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y karena harga  $0,533 > 0,05$ . Sedangkan, harga koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,284. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi  $X_1$

dan  $X_2$  terhadap Y adalah 28,4%. Sedangkan sisanya 71,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**c. Uji Signifikan Korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y**

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa harga  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 24,343 dengan signifikansi sebesar 0,000. Apabila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  dari  $N = 126$  adalah 3,07. Apabila dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  maka nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $24,343 > 3,07$ . Maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi ( $X_1$ ) dan pengawasan sumber daya manusia ( $X_2$ ) secara bersama - sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

**d. Menghitung Harga Persamaan Garis Regresi**

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa harga persamaan garis regresi

linier multiple adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12,755 + 0,286X_1 + 0,348X_2$$

**e. Menghitung Sumbangan Relatif**

- 1) Sumbangan relatif komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 46,5%
- 2) Sumbangan relatif pengawasan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 53,4%

**f. Menghitung Sumbangan Efektif**

- 1) Sumbangan efektif komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 13,2%
- 2) Sumbangan efektif pengawasan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 15,1%

**PENUTUP**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan analisis data yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dihitung dari prosentase, tingkat pencapaian variabel komunikasi

organisasi pada RSUD Kudus adalah sebesar 79,5%. Sumbangan relatif komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 46,5%. Sumbangan efektif komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 13,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di RSUD Kudus tahun 2013.

2. Dihitung dari prosentase, tingkat pencapaian variabel pengawasan sumber daya manusia pada RSUD Kudus adalah sebesar 79,2%. Sumbangan relatif pengawasan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 53,4%. Sumbangan efektif pengawasan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 15,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan sumber daya manusia terhadap produktivitas

kerja pegawai di RSUD Kudus tahun 2013.

3. Dihitung dari prosentase, tingkat pencapaian variabel produktivitas kerja pegawai manusia pada RSUD Kudus adalah sebesar 80,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi dan pengawasan sumber daya manusia secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai di RSUD Kudus tahun 2013

Persamaan garis regresi linier multiple yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah  $\hat{Y} = 12,755 + 0,286X_1 + 0,348X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan bahwa rata – rata produktivitas kerja pegawai (Y) diperkirakan akan meningkat atau menurun sebesar 0,286 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit komunikasi organisasi ( $X_1$ ) dan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,348 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit pengawasan sumber daya manusia ( $X_2$ ).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya
- Athoillah, M. Anton. 2010. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Djamiko, Yayat Hayati. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- FKIP. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta: FKIP
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad, Arni. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nugroho, Yohanes Anton. 2011. *Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta. Skripta Media Creative
- Pace ,R. Wayne & Faules, Don F. 2010. *Komunikasi Organisasi*.

Terjemahan Deddy Mulyana.  
 Bandung: PT. Remaja Rosdakarya  
 Purwanto. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar  
 Sawiji, Herry. 2003. *Manajemen*. Surakarta: UNS Press  
 Soehartono, Irawan. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset  
 Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito  
 Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta  
 Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga  
 Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group  
 Usman, Husaini & Akbar, PS. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara  
 Yuniarsih, Tjuju & Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta